

企业人力资源培训与开发的问题与解决办法

杨 侯

(南京大地豪丰房地产开发有限公司,江苏 南京 210000)

摘要:科学合理地进行企业的人力资源培训与开发,不仅可以提升企业员工的工作能力和水平,而且可以大幅度提升企业的劳动生产利用率和经济效益。本文重点对企业人力资源培训与开发中存在的问题进行了系统的阐述与说明,并提出了有效的解决措施,希望通过一系列的有效举措可以挖掘全体员工的潜力,促进员工综合素质的提升,进而增强企业的竞争力和市场地位。

关键词:企业人力资源;培训与开发;问题;办法

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.26.025

1 引言

随着社会的不断迅猛发展,也为各行各业的发展提供更加充足的发挥空间。同时,企业对于人才的需求也在不断增加。这就需要企业管理人员加强对人力资源开发与应用的重视力度,只有这样才能够提高企业准入门槛,从根本上提高企业员工的综合素质,从而为企业的长久可持续发展奠定坚实的基础。

2 企业人力资源培训与开发中存在的问题

2.1 培训方式比较单一

目前我国大多数企业在培训时都会采用比较传统的培训方式,形式也较为单一,内容比较枯燥,这就严重降低了企业员工参加培训的积极性和热情。还有部分企业为了让员工能够更加积极主动参与工作,往往会将培训工作办成员工旅游活动,这种培训形式严重背离了企业实际发展需求和目标,同时也没有起到良好的员工培训效果,不仅阻碍了企业的长久健康发展,而且也有损于企业的整体形象和竞争力^[1]。

2.2 缺乏系统全面的分析

虽然我国一些企业已经认识到员工培训对于企业发展的重要性,但是仍然有部分企业对人力资源开发与培训的重视力度不够,更是在管理过程中缺少资金支持。这些情况加剧了人力资源培训与企业的实际需求不匹配的现象,也就使得培训工作缺乏针对性和合理性,从而也就使得企业培训管理工作形同虚设,难以取得良好的实质性效果。

2.3 培训制度不够完善

由于我国大多数的企业还没有建立健全完善的人力资源培训与开发体系,再加上部分企业的培训方式、内容以及考核等工作都缺少严格的制度进行管理和规范,即使有部分企业规定相应的管理标准和要求,但是在具体实施过程中也没有起到实质性的作用,往往流于表面化,这就在一定程度上阻碍了人力资源开发与培训工作的顺利开展^[2]。

2.4 重视对现有人才的使用,轻视后备人才储备

部分企业在对人才进行培养时,通常情况下都比较重视内部现有的人才培养与开发,往往忽视了后备人才储备的重要性。通过大数据分析得知将近九成的企业管理者表示企业缺少相应的人才。现阶段我国企业作为征集人才的重要市场,其内部聚集了大量应届毕业生,进而形成了阶梯式的人才队伍。但是近年来随着我国经济体制改革的不断发展,部分民营企业又出现用人体系比较激进的局面,因此,这也就使得民营企业比较重视有经验业务能力强的人才,通常以引进为主要手段,并

以开发作为人才培养的辅助手段。因此,企业管理者要正确认识现有人才和后备人才储备两者之间的关系,只有这样才能够建立健全人才储备机制。

2.5 开发与培训工作缺少计划性

部分企业在进行人力资源培训与开发工作之前都是临时安排的,因此这种培训的随意性比较强,也缺少针对性和强制性,这就使得培训工作流于形式,没有真正落到实处,进而也就严重阻碍了培训与开发工作的效果。此外,还有部分企业为了尽可能的节约培训成本,培训内容以及形式安排的都比较简单,并没有根据企业的实际情况以及市场发展需求进行有针对性的培训,这就就会使企业的培训达不到理想的效果^[3]。

3 企业人力资源培训与开发的解决办法

3.1 加强企业对人力资源培训与开发的重视度

想要有效地解决我国在企业内部人力资源的培训和开发中普遍存在的各种问题,企业就要及时转变自己的培训观念,并且还需要进一步地提高人力资源的培训和开发认识与重视。一方面,企业的高级管理者都需要充分了解到企业的人力资源培训和开发在现代社会中对于企业生存和发展的意义及其重要性,以及在现代社会市场中的战略性地位。只有足够重视、加大培训力度和资金投入,才能够培养高素质的人才队伍;另一方面,企业要为员工提供更多合适的培训机会,让员工通过多种多样的培训形式以及内容可以全面了解企业竞争的各方面信息,这样不仅可以增强全体员工的综合素质,而且也能够使企业更加满足现代化建设的不断发展需求。特别要注意的是人力资源是随时变化的,因此,在开发和培训过程中不能够忽视对员工内在潜力的挖掘。

3.2 合理提升培训效率

企业管理者要及时转变人力资源培训理念,对于一个企业而言,要想提高员工的工作效率,就需要依靠全体员工踏实、努力的工作。在这一有序工作模式开展前提下,需要采取科学合理的手段以及方式来开展企业人员培训工作。并且需要企业管理层制定出详细的培训方案,然后安排专业人员严格按照方案培训人才。此外,在全面了解培训的重要性以及培训形式之后,企业员工还需要积极主动为自己创造培训的机会。同时还需要构建与企业培训相关的完整体系,在员工了解培训内容、培训形式的基础上,才能更容易完成好培训工作。

要进一步完善企业培训操作流程。在利用科学手段进行培训的基础上,还应该建立一个完整的操作流程和培训体系,特

别要注意的是培训体系的完善要与企业培训的需求相匹配。此外,也可以借鉴其他优秀企业的先进培训和管理经验,科学合理的安排培训活动以及内容,并不断通过优化培训内容和形式,为高素质人才队伍的建立打下良好的基础。

对于培训方式也要加大创新力度。在开展培训活动之前,应该对培训需求进行详细的调查,同时也要灵活运用科技手段来增强员工培训的积极性和参与热情,只有这样才能不断提高培训效率^[4]。

3.3 丰富人才培养形式

为了有效地调动和提高全体员工积极参与企业的培训活动的积极性,企业应该进一步加强人才培养形式的创新和发展,在开设专业技能培训课程的过程中要加入更多新颖、趣味性的元素,同时还要特别注意如何有效化解企业培训和工作之间的矛盾与冲突。主要应该从以下两点来考虑:

企业应该更加善于充分运用互联网技术手段来开展人才培养。为了有效地节约专业培训的时间和成本,提高专业技术人才培养效率,就会选择借助网上咨询平台向相关的专家们进行咨询。同时为了有效地化解人才的学习和工作之间存在的时间冲突,企业管理者也可以通过邀请技术人员专门组织进行一些网络视频的授课,这样我们的员工不但能够合理地规划自己的学习以及生活时间,而且也没有影响到日常的工作,从而更好地提高人才培养工作的效果和实施效率。

充分发挥公司内部优秀部门的榜样和带头作用。一个企业应该高度重视内部优秀管理部门的价值与其影响力,并通过优秀部门来开展培训,不仅可以让其他部门以及员工学习优秀的管理理念和工作态度,而且也在一定程度上节约了企业的培训成本。这种培训方式有利于增强企业内部各部门之间的了解和交流,从而形成一种相互学习、共同进步的文化氛围。

3.4 重视培养企业价值观念

一个企业应该帮助内部全体员工树立正确的企业核心价值观,从而能够让全体员工全面地了解自己的企业文化,同时也能够让企业的企业文化在其发展的过程中形成强有力的社会凝聚力和创造性。只有这样才能够更好地让我们的员工从政治、经济、社会等多种角度,甚至思想上以及实际行动上了解本公司的企业文化内涵,最终使他们形成一种对本公司独有的归属感,进一步增强其在国际同行中的竞争力。此外,在对于培训方案和其内容进行规划时,要将整个企业的核心价值理念和整个企业的文化相互地渗透,并通过各个部门与员工之间的彼此交流进行互动,可以做到让更多的员工们能够积极主动地参与进来,融入到自己所在企业的各项活动以及培训中去,并且可以通过各种形式的培训方法来提高他们的参与热情。比如以文化交流会、趣味体育运动以及职业技术标兵评选等多种方式为基础,来丰富全体员工们的培养和教育内容,让我们的企业文化理念思想深深地根植于全体员工的心中,并逐步形成强大的精神力量,提高了员工们对于企业的认同感,增强了企业的生命力和社会的市场竞争力^[5]。

3.5 科学合理规划培训内容

企业要把自身未来发展的战略目标与人力资源管理培训的目标有机地结合起来,从而能够更好地实现人力资源管理培训的教学内容与企业未来发展及市场需求相适应,在一定的程度上为其企业长久生存贡献了自己的力量,助力其企业达到最

终的战略目标,实现其经济效益。在对企业的培训与其发展所有内容进行制订的过程中,应该要根据企业未来发展的各个阶段短、中长期的目标来建立一个完整的企业培训管理框架,不能随意的对其培训内容和方法进行修订或者更改,让全体员工在一个完整连续的培训管理体系中提高自我,帮助全体员工增强和提升自己的专业技能。并且要在公司的研究和开发中充分利用自身的特长,发掘自己的潜力,以最好的管理水平来服务于公司和企业的发展和生产经营地活动。

3.6 树立现代化管理理念

企业要想提升综合管理水平,就必须要及时转变观念,树立现代化人力资源管理理念。详细了解员工们的人生目标,并将其与工位岗位紧密联系起来,从而可以激励企业员工树立积极健康的工作理念,进一步提高员工的职业意识,激发员工工作的积极性和参与热情。建立健全绩效考核机制,将年底绩效与员工日常工作能力相挂钩,更好的提升企业员工教育培训的效果,从而有助于人力资源的开发和培训,并为其打下良好的基础。将员工的职务晋升、薪酬福利、待遇分配、人才的分配、奖惩、鼓励等与对员工的教育和培训管理体系要求紧密地结合,并且依靠员工的专业技能水平、努力程度、工作技巧等因素来作出判断,构建一个完善的员工绩效考核机制和激励体系,从而提高企业对员工的教育和培训的有效性,确保了人力资源的开发和管理价值。进一步促进了企业稳定、健康、可持续发展。

3.7 根据企业实际情况和需求,制定合理的培训方案

企业的员工培训需要结合企业自身的实际情况,只有这样才能保证员工在培训之后能够更好的应用到日常工作中。一方面,需要事先了解和掌握企业目前发展战略和市场需求,同时要结合不同时期的目标明确每一个阶段的培训目标,从而全面提高员工的综合素质和能力。另一方面,将全体员工的工作现状以及未来需求进行详细的归纳和总结,形成完整的调研报告,并以此为依据制定相符合的员工开发与培训工作方案,只有这样才能确保培训内容有针对性,更好的符合企业实际发展需求。

4 结束语

企业人力资源的培训与开发对于企业长久可持续发展具有积极作用,为此,企业管理者要重视员工培训与开发中存在的问题,同时要能够及时转变观念,充分利用现代化企业管理理念来丰富培训形式和内容,并通过建立完善的绩效考核机制来提升员工参与培训的热情。只有这样,才能够使企业发展更好的面向未来、面向现代化。

参考文献

- [1]古玉洁.企业人力资源培训与开发的问题与解决对策研究[J].信息记录材料,2018(02):45-49.
- [2]秦聚桥.企业人力资源培训与开发中的常见问题及对策[J].时代金融,2017(29):17-19.
- [3]闫春.浅析企业人力资源培训与开发问题及对策研究[J].劳动保障世界,2017(26):89-93.
- [4]杨红刚.企业人力资源开发存在的问题及解决对策[J].全国商情,2016(33):78-86.